

ла и организации, повысит с одной стороны здоровье персонала, с другой стороны качество, эффективность труда.

Горбачева М.В.,  
Павлова А.М.  
г. Екатеринбург  
РГППУ

### **Причины возникновения профессионального стресса и способы борьбы с ним**

В настоящее время является актуальным изучение факторов, противодействующих повреждающему влиянию стресса и способствующих повышению индивидуальной стрессоустойчивости. Решение этого вопроса может способствовать не только улучшению психофизического состояния личности, но и предотвращению других нарушений, связанных с их профессиональной деятельностью.

Стресс (от англ. *stress* – напряжение, давление) – это состояние человека, возникающее в ответ на разнообразные экстремальные воздействия. Другое значение этого термина — реакция организма в ответ на любое неблагоприятное воздействие. По физиологической сути стресс понимается как адаптационный процесс, обеспечивающий приспособление организма к новым условиям существования.

Выделяются следующие причины возникновения стресса на работе.

1. Общеорганизационные проблемы – отсутствие четкого разделения обязанностей между сотрудниками, вследствие чего не выполняются функции, предписанные должностной инструкцией. Это в свою очередь позволяет требовать от сотрудников то, что не входит в их обязанности.
2. Плохая внутрифирменная коммуникация.
3. Неопределенность положения сотрудника в фирме – отрицательным образом действует на его работоспособность. В случае, когда такой



человек является "неформальным лидером", его настроение будет передаваться его коллегам.

4. Недостаточные и неправильно подобранные человеческие ресурсы. В случае, когда на вакансию принимают человека, обладающего всей необходимой квалификацией или даже избытком квалификации, сотруднику вскоре станет скучно на рабочем месте, поскольку не будет потребности повышать свою профессиональную компетентность.

5. Сверхурочные, неудобные часы работы. В данном случае помехами являются индивидуальные биоритмы сотрудников. К примеру, руководитель требует формального соблюдения дисциплины от человека, являющегося "совой". Но производительность труда у такого сотрудника будет низка в утренние часы, и наоборот, вечером он "с лихвой" отработает свои функции.

6. Карьера, перспективы служебного продвижения. Видя перспективы в своей компании, человек ощущает себя профессионалом, у него возникает чувство уверенности в своих силах. Поэтому такой сотрудник будет стремиться работать больше и лучше, забывая, что человеческий организм не машина, и ему требуется отдых.

7. Зарплата – это очень сильный стрессовый фактор в случае, когда она не соответствует самооценке сотрудника. Причем стресс может вызывать не сама величина оклада, а сравнение ее с зарплатой коллеги.

8. Личность руководителя. Любая компания представляет собой отражение личности ее руководителя. Поэтому простой фактор психологической совместимости в этой ситуации может стать сильным стрессом.

9. Конфликты (как вертикальные, так и горизонтальные).

10. Личные проблемы сотрудника. Поведение человека подчиняется законам компенсаторного механизма. Поэтому, например, одиночество или другие проблемы в личной жизни могут толкать человека к усиленной,

сверхурочной работе. Один из вариантов последствий подобной сильной степени поглощенности своей работой: все проблемы на работе такой сотрудник воспринимает как личные.

Наша работа представляет собой исследование, целенаправленно выявляющее причины возникновения профессионального стресса. Таким образом, предметом нашей исследовательской работы будет профессиональный стресс, объектом – инженеры ОАО "Уралсвязьинформ" со стажем работы не менее двадцати лет.

Целью нашей работы является исследование причин и уровней выраженности профессиональной дезадаптации под влиянием стресса.

В соответствии с реализуемой целью, нами выдвинут и ряд задач:

- изучить теоретические основы понятия "профессиональный стресс" для накопления теоретических знаний по данной проблеме;
- изучить основные методы диагностики профессионального стресса;
- составить анкету для выяснения причин, вызывающих стрессовое напряжение;
- исследовать уровень выраженности профессионального стресса у сотрудников ОАО "Уралсвязьинформ";
- составить рекомендации по интерпретации итогов диагностики.

В проведенном нами исследовании с целью выявления причин, приводящих к стрессовому напряжению, приняли участие 23 сотрудника АОА "Уралсвязьинформ" в возрасте от 35 до 50 лет со стажем работы: 20 – 25 лет.

Для выполнения выдвинутых задач применялись следующие методики: была разработана анкета, позволяющая выяснить факторы, влияющие на развитие профессионального стресса; проведена методика О.Н. Родиной "Профессиональная дезадаптация"; наблюдение за сотрудниками на рабочем месте.



Анализ результатов анкеты показал, что причинами вызывающими стрессовое напряжение являются: неудовлетворенность заработной платой – 35 %; неудовлетворенность трудом (приходится делать не то, что хотелось бы, а то, что входит в должностные обязанности) – 34 %; физическая усталость, эмоциональное истощение, приводящие к снижению профессиональной продуктивности – 20 %; уровень организации работы, безопасность труда – 11 %.

Полученные результаты исследования позволяют констатировать: существующая система оплаты труда, процесс организации работы, отношения с руководством не носит мотивирующий характер: у большей части работников отсутствует интерес к повышению своего вклада в работу.

По результатам опросника "Оценка степени профессиональной дезадаптации" можно сделать следующие выводы: у большинства обследованных выражен умеренный уровень дезадаптации, среднее значение 50 баллов. Это говорит о том, что люди склонны к стрессовому напряжению на работе.

С целью снижения стресса в работе, предлагаем:

- руководителям считать приоритетной целью своей деятельности полную и равномерную загрузку работников в течение рабочего дня, недели, месяца. Так как неритмичность (перегрузка или отсутствие работы) приводит к стрессовому состоянию, снижению работоспособности. Создает предпосылки преждевременной потере трудоспособности;

- создавать условия для определения работником индивидуального темпа и способа выполнения работы;

- при предъявлении работнику нового задания обеспечить его всей необходимой информацией о способах ее выполнения, возможных ошибках и о не очевидных сложностях при его выполнении и т.д.;

- обеспечивать работника регулярной оперативной обратной связью о процессе и результатах работы;

➡ осуществлять совместно с работником разбор ситуаций приведших к браку, вызывающих напряженность, определять путь их устранения или минимизации;

➡ разработать гибкую систему стимулирования качественного выполнения работы: моральное и материальное поощрение, различные конкурсы на звание лучшего работника за определенный период работы.

В настоящее время все большее внимание специалистов привлекают новые технологии предупреждения и преодоления профессионального стресса. Некоторые из них направлены на адекватное информирование представителей коммуникативных профессий о ранних признаках "выгорания" и факторах риска. Наиболее эффективными являются групповые формы работы: специальные занятия в группах профессионального и личностного роста, повышения коммуникативной компетентности. Человек может переносить значительный стресс без повышенного риска развития психического или соматического заболевания, если он получает адекватную социальную поддержку.

В заключении отметим, что реализация предложенных рекомендаций будет способствовать решению такой проблемы, как текучесть кадров.

Девятковская И.В.  
г. Екатеринбург  
РГППУ

### **Подходы к коррекции выученной беспомощности у педагогов**

Модернизация образования предполагает изменение не только содержания и технологий обучения, но и самого педагога. Это означает, что в процессе профессиональной деятельности учитель должен не просто выполнять многоаспектные функции, но и реализовывать и преобразовывать себя, переосмысливать свои профессиональные ожидания, ощущать свою